

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Itulah sebabnya setiap perbincangan mengenai pembaruan kurikulum, pengadaan alat-alat belajar sampai pada kriteria sumber daya manusia yang dihasilkan oleh usaha pendidikan, selalu bermuara pada guru. Hal ini menunjukkan betapa signifikan (berarti penting) posisi guru dalam dunia pendidikan. (Muhibbin Syah, 2010:222).

Dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 (Bab I pasal 1) tentang *guru dan dosen* dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2011:2).

Secara khusus peran dan fungsi pendidik didasarkan pada Undang-Undang no. 14 tahun 2005 tentang *guru dan dosen* (Bab II pasal 6) dijelaskan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan,, 2011:6).

Manajemen adalah kekuatan utama dalam organisasi yang mengatur dan mengorganisasi kegiatan-kegiatan sub-sistem serta menghubungkannya dengan lingkungan (Hamalik,1991:20) dalam (Ruswandi dkk, 2011:147). Dalam pendidikan manajemen dapat diartikan sebagai

aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya (Made Pidarta, 1998:4) dalam (Ruswandi dkk,2011:147).

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan /pengembangan dan pemberhentian (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2010:231).

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, kompetensi guru merupakan salah satu faktor yang amat penting. Kompetensi guru yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesional. (Ruswandi dan Badrudin, 2010:45).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* pasal 8, Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan Pendidikan Nasional. Dalam pasal 10 dijelaskan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2011:7-8).

Agar pembahasan tidak terlalu luas, pada skripsi ini peneliti akan lebih jauh membahas seputar kompetensi profesional Kompetensi profesional guru (tenaga pendidik) merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (Ruswandi dan Badrudin, 2010:38).

Kompetensi profesional guru meliputi:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. (Uus Ruswandi dan Badrudin, 2010:38).

Pada hasil studi pendahuluan pada tanggal 09 Mei 2014 di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi, pada hasil wawancara dengan kepala sekolah peneliti menemukan fakta bahwa Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi selalu berupaya untuk mengembangkan kompetensi profesional tenaga pendidiknya hal ini dibuktikan dengan dukungan sekolah dalam memfasilitasi tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang di selenggarakan instansi Dinas terkait yang bekerja sama dengan sekolah seperti kegiatan rutin yang dilakukan setiap bulan yaitu KKG (Kelompok Kerja Guru) yang bertujuan agar pendidik dapat berdiskusi dengan teman sejawat seputar pendalaman materi, pemilihan metode yang sesuai dengan materi yang diajarkan dan mendiskusikan hal-hal baru dalam dunia pendidikan.

Selain itu, kegiatan lain yang dilaksanakan adalah workshop, pelatihan dan pembinaan. Pada tahun 2013 para pendidik mengikuti workshop kurikulum 2013 sebanyak 2 kali, pelatihan baca tulis Al-qur'an untuk guru PAI, dan pembinaan pendidik untuk mendapatkan STTPL (Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Latihan) dari LPMP (Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan) sedangkan di tahun 2014 pendidik rutin mengikuti kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) setiap bulannya dan telah mengikuti pelatihan kurikulum 2013. Selain itu sekolah juga memberikan beasiswa bagi pendidik yang berprestasi agar bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk mendalami bidang studi tertentu yang disahkan dengan sertifikat.

Melihat realita tersebut, Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah yang terletak di Jalan Sukabumi-Cianjur Km.10 Pulo Air-Sukamaju Kecamatan Sukalarang Kabupaten Sukabumi merupakan objek yang menarik untuk diteliti mengenai bagaimana manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di sekolah tersebut dan sejauh mana keberhasilan upaya sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional tenaga pendidiknya serta apa saja faktor penunjang dan faktor penghambat manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik tersebut. Berangkat dari latar belakang masalah ini penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian sebagai berikut :

“MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK”(Penelitian di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, untuk mempermudah penelitian maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana latar alamiah Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi?
2. Bagaimana perencanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi?
3. Bagaimana pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi?
4. Bagaimana evaluasi pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi?
5. Bagaimana hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi?

6. Apa faktor penunjang dan penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui latar alamiah Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.
2. Untuk mengetahui perencanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.
4. Untuk mengetahui evaluasi pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.
5. Untuk mengetahui hasil yang telah dicapai dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.
6. Untuk mengetahui faktor penunjang dan penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara Akademis

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam menganalisis untuk memahami persoalan pendidikan dalam mengkaji dan mengembangkan Ilmu pendidikan khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di sekolah.

2. Secara praktis

Diharapkan dapat menjadi kontribusi pelaksanaan manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik.

D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan terlebih dahulu membahas mengenai latar alamiah sekolah yang akan diteliti, karena penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian pada latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (entity). (Moleong, 2011:8).

Sebagai pendidik guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-perundangan. Dan sebagai tenaga profesional harus dibuktikan sertifikat pendidik. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Bab II pasal 2 Undang-Undang *guru dan dosen* nomor 14 tahun 2005 (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2011:5).

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sementara itu, kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu berkembangnya peserta didik menjadi sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab. Hal ini sebagaimana telah dijelaskan dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* Bab II pasal 6 (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2010:6).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Terry yang dikutip oleh Sudarwan dan Yunan (2011:18) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen pendidikan merupakan suatu proses mengoptimasi sumber daya kependidikan yang tersedia dan dapat diakses untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. (Sudarwan dan Yunan 2011:18).

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan salah satu aset yang penting dan berharga dalam sebuah organisasi pendidikan. Sumber daya manusia memerankan peran penting dan berfungsi sebagai konseptor dan inovator sekaligus eksekutor program-program organisasi. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional. (Jahari 2012:54).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi guru yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2011:4).

Di dalam sejarah, lama sebelum persyaratan profesional semakin sering ditekankan kepada guru, kedudukan guru, kedudukan sosial dan profesional guru berjalan bergandengan tangan tanpa pernah dimasalahkan. Masyarakat berbaik sangka bahwa mereka yang menjadi guru, karena misi mereka yang luhur, wajah dihormati dan diberi kedudukan sosial yang tinggi. Status sosial guru di masa lampau tidak dapat dikatakan rendah, walaupun kompetensi profesional guru tidaklah seberapa maju. Tetapi dalam perjalanan citra ini berubah, Pada zaman sekarang guru dan kompetensinya sangat diperhatikan oleh pemerintah bahkan diatur dalam Undang-Undang. (Departemen Agama, 2005:13-14).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* pasal 8, Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan Pendidikan Nasional. Dalam pasal 10 dijelaskan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, 2011:7-8).

Agar pembahasan dan penelitian tidak terlalu luas, pada skripsi ini peneliti akan lebih jauh akan membahas dan meneliti tentang manajemen pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. (E.Mulyasa 2012:135)

Kompetensi profesional terdiri atas dua ranah subkompetensi. Pertama, subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi, memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi dan koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Kedua, subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi. (Sudarwan dan Yunan Danim 2011:71-72).

E.Mulyasa (2012:135) menjelaskan lebih luas ruang lingkup kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya;
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik;
3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya;
4. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi;
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan;
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran;
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik;
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik;

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan ini dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan (Hasibuan, 1995:75-76). Mengacu pada penjelasan di atas pendidik harus senantiasa mengembangkan kemampuannya melalui program

pendidikan dan latihan yang telah direncanakan pemerintah atau sekolah secara berkesinambungan sesuai dengan tuntutan pendidikan.

Beberapa cara atau tehnik pengembangan pegawai (pendidik) yang dapat dilakukan antara lain:

1. Melalui usaha sendiri seperti belajar melalui buku, majalah, atau kursus-kursus.
2. Melalui kelompok profesi misalnya kelompok bidang studi sejenis, PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia), ISWI (Ikatan Sarjana Wanita Indonesia).
3. *In-service training* misalnya penataran, tugas belajar, latihan keahlian.
4. Loka Karya, seminar, rapat kerja, simposium, dan sebagainya.
5. Promosi: diberi jabatan dengan beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari pada jabatan semula. (Afifuddin dkk, 2004:96).

Pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidik. maka pendidik harus senantiasa mengembangkan kompetensinya dalam hal ini kompetensi profesional agar menghasilkan peserta didik yang kompeten. Sekolah bertanggung jawab untuk memfasilitasi dan mengarahkan pendidik agar dapat mengembangkan kompetensi profesional dengan mengadakan atau mengikut sertakan pendidik dalam kegiatan-kegiatan, dan pelatihan-pelatihan pengembangan kompetensi profesional pendidik.

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga pendidik sebuah sekolah tidak terlepas dari faktor penunjang yaitu segala sesuatu yang dapat mendukung terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan faktor penghambat yaitu segala sesuatu yang dapat menghambat terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi tenaga pendidik . Sebuah lembaga pendidikan tentunya sangat mengharapkan keberhasilan, tolak ukur keberhasilan sebuah lembaga ialah jika hasil yang dicapai sesuai dengan yang dicita-citakan.

Untuk mengetahui faktor penunjang dan faktor penghambat itu perlu diadakan suatu penelitian yang intensif dan evaluasi sehingga dapat diketahui faktor penunjang dan faktor penghambat yang ada pada lembaga itu. Usaha yang dilakukan agar faktor penunjang dapat

semakin ditingkatkan dan faktor penghambat semakin diperkecil, bahkan dihilangkan sama sekali sehingga hasil yang di capai dapat memenuhi sasaran atau target yang ditentukan oleh lembaga itu.

Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat dalam skema berikut:



E. Langkah-Langkah Penelitian

Secara garis besar langkah – langkah penelitian akan menguraikan lima tahapan kegiatan yang akan dilakukan sebagai metoda yaitu 1) menentukan jenis data, 2) menentukan sumber data, 3) menentukan metode dan tehnik pengumpulan data, 4) menentukan tehnik dan tahapan analisis data, dan 5) teknik pemeriksaan uji absah data. Secara rinci kelima tahapan tersebut di uraikan sebagai berikut:

1. Menentukan Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif yaitu yang berkaitan dengan :

- a. Data tentang latar alamiah Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi
- b. Data tentang perencanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.
- c. Data tentang pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.
- d. Data tentang keberhasilan yang telah dicapai dari pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.
- e. Data tentang faktor penunjang dan faktor penghambat pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi.

2. Menentukan sumber data

- a. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah yang terletak di Jalan Sukabumi-Cianjur Km.10 Pulo Air-Sukamaju Kecamatan Sukalarang Kabupaten Sukabumi, dipilihnya lokasi ini dengan alasan sebagai berikut :

- 1) Di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi ini terdapat masalah yang menarik untuk diteliti dan kemudian diharapkan bisa dijadikan contoh.
- 2) Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi merupakan salah satu sekolah favorit dan telah lama berdiri di Sukabumi.

b. Sumber Data Pokok

Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, tindakan, dan selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Lofland dan Lofland; Moleong, 2007:157). Dalam penelitian ini penulis akan melakukan wawancara dengan *key informan* yaitu Pimpinan Lembaga Pendidikan Islam As-Syafi'iyah yang dilanjutkan dengan *snow ball proses* yang dilakukan dengan mewawancarai kepala sekolah dan guru-guru di SDI As-Syafi'iyah. Sedangkan data tambahan adalah data yang berupa arsip, dokumen, photo, buku dan lain sebagainya yang berkaitan dengan Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Kabupaten Sukabumi.

3. Menentukan Metode dan Teknik Pengumpulan Data

a. Menentukan Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan tentang realita pengembangan kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi. Alasan deskriptif karena adanya penerapan metode kualitatif dan untuk mengetahui latar alamiah d SDI

As-Syafi'iyah Pulo Air Kabupaten Sukabumi Penulis melakukan penelitian selama dua bulan dari tanggal 01 Juni 2014 sampai dengan tanggal 30 Juli 2014.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Teknik observasi, dilakukan untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung di lapangan yaitu mendapatkan informasi tentang kondisi objektif Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Sukabumi dengan memperhatikan, mengamati situasi-situasi tertentu, kegiatan serta proses yang berlangsung di lokasi penelitian.

2) Wawancara

Teknik wawancara adalah teknik percakapan dengan maksud tertentu (Moleong, 2007:186) yaitu mengajukan pertanyaan langsung dengan memakai panduan wawancara pada responden dan jawaban-jawaban responden di catat ataupun direkam. Wawancara ini dilakukan kepada *key informan* yaitu Pimpinan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi yang dilanjutkan dengan *snow ball* proses yang dilakukan dengan mewawancarai kepala sekolah dan guru-guru Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi. Wawancara menggunakan model wawancara terbuka; untuk mengumpulkan data tentang masalah pokok yang diteliti, khususnya untuk

verifikasi data dan mengenai hal-hal terkait kondisi latar alamiah dan perkembangan pelaksanaan pengembangan kompetensi profesional tenaga pendidik di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah.

3) Teknik Dokumentasi dan Teknik Menyalin

Teknik ini digunakan untuk mengetahui data tertulis mengenai Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi dan setting penelitian lainnya seperti data kepala sekolah atau tenaga pengajar, peserta didik serta dokumen sejarah berdirinya. Melalui proses penelusuran dokumen, buku-buku referensi, data yang ada dijadikan bahan data pokok dan data tambahan untuk melengkapi

4. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan yaitu analisis kualitatif. Menurut Moleong (2007:288-289) adapun tahapan langkah analisis yang dilakukan yaitu:

a. Reduksi Data

- 1) Identifikasi satuan (unit) pada mulanya diidentifikasi adanya satuan yaitu bagian terkecil yang ditemukan dalam data yang memiliki makna bila dikaitkan dengan fokus dan masalah penelitian.
- 2) Sesudah satuan diperoleh langkah berikutnya adalah membuat koding. Membuat koding berarti memberikan kode pada setiap 'satuan', agar supaya tetap dapat ditelusuri data atau satuannya, berasal dari sumber mana.

b. Kategorisasi

- 1) Menyusun kategori. Kategorisasi adalah upaya memilih memilih setiap satuan ke dalam bagian-bagian yang memiliki kesamaan.
- 2) Setiap kategori diberi nama disebut label.

c. Sintesisasi

- 1) Mensistesisikan berarti mencari kaitan antar satu kategori dengan kategori lainnya.
- 2) Kaitan satu kategori dengan kategori lainnya diberi nama/label lagi.

d. Menyusun ‘Hipotesis Kerja’

Hal ini dilakukan dengan jalan merumuskan suatu pernyataan yang proposisional.

Hipotesis kerja ini sudah merupakan *teori substantif* (teori yang berasal dan masih terkait dengan data).

5. Uji Keabsahan Data

Menurut Moleong (2007:326-343) Uji keabsahan data ialah mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan data yang terkumpul. Hal ini dilakukan dengan dasar pada kriteria derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Adapun cara yang ditempuh penulis dalam menguji keabsahan data adalah sebagai berikut :

- a. Perpanjangan keikutsertaan, hal ini dilakukan dengan cara tinggal di lokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan seperti administrasi tata sekolah, tata usaha, kegiatan belajar mengajar siswa dan lainnya. Dengan waktu yang cukup lama . Perpanjangan keikutsertaan yang dilakukan dengan tinggal di lokasi penelitian dan terlibat dalam berbagai kegiatan dengan waktu kurang lebih dua bulan, yaitu sejak tanggal 01 Juni 2014 sampai dengan 30 Juli2014.
- b. Ketekunan pengamatan, dilakukan dengan cara mengamati berbagai kegiatan di Sekolah Dasar Islam As-Syafi’iyah Pulo Air Sukabumi, lalu mencatat hasil pengamatan tersebut.

- c. Triangulasi, hal ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil penelitian penulis dengan penelitian orang lain, membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan data hasil teknik menyalin, dan membandingkan data dari sumber data yang satu dengan data dari yang lain, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kebenaran dan keabsahan yang ditemukan.
- d. Pengecekan teman sejawat, hal ini dilakukan penulis dengan cara mengadakan diskusi dengan teman-teman yang sedang melakukan penelitian serupa dan mengadakan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- e. Kecukupan referensial, dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai referensi yang sesuai atau relevan dengan masalah penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk sebagai patokan untuk menguji keabsahan data.
- f. Analisis kasus negatif, dilakukan dengan cara mengumpulkan contoh kasus atau data yang tidak sesuai dengan pola yang terkumpul. Hal tersebut dilakukan untuk menjadi perbandingan.
- g. Pengecekan anggota, dilakukan dengan cara mengecek seluruh data yang telah terkumpul kemudian menganalisis seluruh data tadi. Hal tersebut dilakukan dengan melibatkan anggota dalam hal ini para siswa, dalam proses pengumpulan data dengan cara meminta pendapatnya.
- h. Uraian rinci, dimaksudkan agar proses keteralihan informasi dapat memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian. Cara yang dilakukan ialah melaporkan hasil penelitian dengan menggambarkan konteks atau fokus penelitian yang diselenggarakan di Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi dalam bentuk uraian rinci.

- i. Auditing untuk kriteria kebergantungan, dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan auditor (pembimbing) untuk menentukan apakah penelitian ini perlu diteruskan , diperbaiki atau dihentikan sesuai dengan lengkap atau tidaknya data yang dikumpulkan.
- j. Auditing untuk kriteria kepastian, dilakukan dengan cara memeriksa data atau mengadakan klarifikasi data yang terkumpul pada subjek penelitian yaitu Pimpinan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Dasar Islam As-Syafi'iyah Pulo Air Sukabumi dan hasil pemeriksaan data tersebut di buktikan dengan surat persetujuan atau pernyataan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan data yang sebenarnya.



F. Kajian Pustaka dan Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk lebih memperdalam kajian mengenai manajemen pengembangan kompetensi tenaga pendidik ini telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Buku “Pengembangan Kepribadian Guru”, karangan Dr. Uus Ruswandi, M.pd dan Dr. Badrudin, M.Ag.; buku ini berisi tentang pengembangan Kepribadian Guru termasuk di dalamnya pengembangan kompetensi profesional guru. Diterbitkan oleh Penerbit CV. Insan Mandiri, Bandung tahun 2010.
2. Buku “Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru”, karangan Dr. E. Mulyasa, M.pd; buku ini berisi tentang standar kompetensi guru termasuk di dalamnya standar kompetensi profesional guru. Diterbitkan oleh penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung tahun 2012.
3. Skripsi Sarjana Kependidikan Islam atas nama Asep Mulkan Mubarak; tahun 2011; dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Negeri Maparah Panjalu Kabupaten Ciamis”. Isi pokoknya adalah seputar konsep dan keberhasilan manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Maparah Panjalu Kabupaten Ciamis.

